

Sygn. akt VI P 189/19

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 grudnia 2020 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w W. VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	Sędzia Iwona Dzięgielewska
Ławnicy:	Bożena Kłos, Renata Borek
Protokolant:	Paulina Mórawska

po rozpoznaniu w dniu 23 listopada 2020 r. w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa M. C.

przeciwko

pozwanemu (...) S.A. w N.

o odszkodowanie

1. powództwo oddała;

2. zasądza od powoda M. C. na rzecz pozwanego (...) S.A. w N. kwotę 180 zł( stu osiemdziesięciu złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

3. przyznaje adwokatowi A. S. ze Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w W. kwotę 180 zł( stu osiemdziesięciu złotych) plus podatek VAT tytułem wynagrodzenia za pomoc prawną świadczoną z urzędu;

4. nakazuje Skarbowi Państwa wypłacić adwokatowi A. S. kwotę określoną w punkcie trzecim tytułem wynagrodzenia za pomoc prawną świadczoną z urzędu z Kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w W..

VI P 189/19

## UZASADNIENIE

W dniu 3 czerwca 2019 r. wpłynął pozew M. C. przeciwko (...) S.A. z siedzibą w N. o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w kwocie 3.000 zł. W uzasadnieniu wskazał, że przyczyna wypowiedzenia umowy jest nieprawdziwa. Wniósł o ustanowienie pełnomocnika z urzędu (pozew k. 1; pismo k. 13).

Postanowieniem z dnia 13 czerwca 2019 r. Sąd ustanowił dla powoda pełnomocnika z urzędu (postanowienie k. 10).

Pozwany (...) S.A. z siedzibą w N. wniósł o oddalenie powództwa. W uzasadnieniu pozwany wskazał, że przyczyna jest prawdziwa, bowiem powód był upominany zarówno przez swoją bezpośrednią przełożoną jak i przez Kierownika Produkcji co do formy odnoszenia się do innych pracowników, jak też do sposobu wykonywania pracy. Powód nie chciał sprzątać swojego stanowiska pracy, co należało do jego zakresu obowiązków, twierdząc, że nie jest sprzątaczką. W trakcie pracy odchodził od maszyny, rozmawiał przez telefon, nie chciał wykonywać poleceń. Z uwagi na powyższe, zdarzało się że miał zmniejszoną premię. Powód był również arogancki i w wulgarny sposób odnosił się do pracowników, szczególnie do kobiet (odpowiedź na pozew k.20 - 21).

W piśmie z dnia 10 października 2019 r. powód sprecyzował powództwo wnosząc o odszkodowanie w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia określonego na podstawie aneksu do umowy o pracę z dnia 1 lutego 2019 r. oraz o zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych (pismo k. 59).

W toku postępowania strony podtrzymały swoje stanowiska w niezmienionym kształcie.

### ***Sąd ustalił następujący stan faktyczny:***

Powód był zatrudniony u pozwanego od dnia 1 października 2017 r., a od dnia 1 stycznia 2018 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku pracownik produkcyjny - operator maszyn za wynagrodzeniem zasadniczym 3.000 zł brutto (umowa o pracę k. 40; aneks k. 43; aneks k.44). Średnie wynagrodzenie za 3 ostatnie miesiące wynosiło 10.929,75 zł (zaświadczenie k. 49). Przed podpisaniem umowy strony wiązały również kolejne umowy zlecenie na okres łączny od 1 do 30 września 2017 r. (umowa zlecenia).

Powód był operatorem maszyny pakującej, powierzonych pozwanemu towarów w saszetki. Do jego obowiązków należało:

- skuteczna realizacja przydzielonych zadań przydzielonych przez przełożonego na powierzonej linii technologicznej.
- dbałość o zachowanie standardów jakościowych i wydajnościowych zgodnie z parametrami technicznymi maszyny oraz specyfikacją produktu,
- odpowiedzialność za pracowników wspomagających produkcję, którzy zostali wyznaczeni przez przełożonego (np. pakowanie przy maszynie),
- odpowiedzialność za wykonanie planu produkcyjnego założonego przez kierownika produkcji
- posprzątanie linii produkcyjnej i jej otoczenia, zdanie pozostałych surowców do magazynu po zakończeniu zlecenia produkcyjnego oraz przygotowanie linii do przebrojenia,
- odpowiedzialność za przebieg procesu produkcyjnego (konfekcjonowania), który został przydzielony, od momentu wprowadzenia wszystkich surowców na maszynę, do momentu wydania gotowego produktu,
- czynny udział w przygotowaniu maszyny, jak pomoc dla pracownika D. Utrzymania (...),
- odpowiedzialność za wypełnienie dokumentacji produkcyjnej związanej z przydzielonymi zadaniami,
- odpowiedzialność za stan maszyn, narzędzi i innych urządzeń podczas realizowanego procesu konfekcjonowania,
- odpowiedzialność za materiały i surowce potrzebne do realizacji zleceń produkcyjnych,
- obsługa komputerowego systemu wagowego,
- pozostawienie miejsca pracy w czystości i porządku po zakończonej zmianie,

- wykonywanie pomocniczych prac w obszarze pakowalni na polecenie przełożonego,

oraz rzetelne wykonywanie pracy zgodnie z zakresem obowiązków oraz dokładne i sumienne wykonywanie poleceń przełożonych, które dotyczą pracy jeżeli nie są sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę (zakres obowiązków k.28).

Do zadań powoda na stanowisku operatora należała zatem nie tylko obsługa maszyny, ale również dopilnowanie by ilość i jakość wyprodukowanych saszetek była prawidłowa, a po zakończeniu pracy posprzątanie swojego stanowiska pracy (zeznania świadka M. N. k. 95 - 96 e - protokół (...) (...)) Powód był odpowiedzialny za proces produkcji i za pracowników pracujących przy maszynie, wypełnianie dokumentacji związanej z produkcją, nadzór surowców danej produkcji, czystość maszyn i otoczenia, zdanie surowców i ich właściwe oznakowanie, wykonywanie prac pomocniczych na polecenie. Czynności sprzątające zlecał pakowaczkom, twierdząc że nie będzie pracował jako sprzątaczką. W tym celu wysługiwał się paniami pakującymi. Aby się z nim nie kłócić i nie psuć atmosfery wykonywały prace należące do powoda (zeznania świadka M. N. k. 95 - 96 e - protokół (...) (...)) zeznania świadka E. B. k. 96 e - protokół (...)(...)

Powód zachowywał się arogancko oraz w sposób wulgarny odnosił się do współpracowników, zwłaszcza w stosunku do kobiet pracujących jako pakowaczki. Powód był ordynarny, nie miał kultury osobistej, używał wulgarnych słów w stosunku do pracowników i kierownika. Do prezesa odzywał się normalnie. Informacje o jego wulgarnym zachowaniu były przekazywane regularnie do kierownika. Z powodem nie współpracowało się dobrze i przez jego postawę nikt nie chciał z nim pracować. Jego wulgaryzm był męczący dla współpracowników (zeznania świadka M. N. k. 95 - 96 e - protokół (...) (...)) zeznania świadka E. B. k. 96 e - protokół (...)(...)

Powód uważał, że posiada ogromną wiedzę, agresywnie reagował na zwrócenie mu uwagi. Wykonywał pracę po swojemu i nie brał do siebie żadnych uwag. Powód podczas pracy korzystał z telefonu, natomiast u pozwanego obowiązywał zakaz używania telefonu w trakcie pracy, poza sytuacjami uzasadnionymi okolicznościami. Korzystał z telefonu w celach prywatnych, grał w gry albo pisał smsy w trakcie pracy (zeznania świadka E. D. k. 96 - 97 e - protokół (...) (...)) zeznania świadka E. B. k.96 e - protokół (...) (...)) Wielokrotnie w trakcie pracy odchodził od maszyny i wówczas jej nie wyłączał. Pakujące pracowały w tym czasie nadal pracowały (zeznania świadka M. N. k. 95 - 96 e - protokół (...) (...)) zeznania świadka E. B. k.96 e - protokół (...) (...)) zeznania świadka D. Ż. k. 97 - 97v e - protokół (...)(...)

Bezpośrednią przełożoną powoda była E. D.. Zgłaszała ona regularnie skargi na zachowanie powoda kierownikowi zmianowemu, który prowadził z powodem rozmowy dyscyplinujące. Przynosiły one jedynie chwilową poprawę. Za używanie telefonu komórkowego miał obniżoną premię. Podwyżka miała wyrównać dysproporcje wynagrodzenia powoda, była urzędowa a nie uznaniowa i nie miała związku z jakością świadczonej przez powoda pracy (zeznania świadka D. Ż. k. 97 - 97v e - protokół (...))

W dniu 24 maja 2019 r. pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, którego termin upłynął w dniu 30 czerwca 2019 r. Jako przyczynę wskazał, niewykonywanie lub złe wykonywanie poleceń służbowych. Niegrzeczne zachowania i wulgarnie zwracanie się do pracowników i przełożonych. Pozwany wskazał, że w okresie wypowiedzenia powodowi przysługiwał urlop wypoczynkowy w wymiarze 5 dni, a od dnia 3 czerwca 2019 r. zwolnił powoda z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Pozwany zawarł pouczenie o miejscu terminie i sposobie wniesienia odwołania (wypowiedzenie k. 46). Treść wypowiedzenia odczytała Prezes pozwanego. Powód był zaskoczony, pytał dlaczego. Prezes poinformowała go, że wszyscy się skarżą na jego zachowanie. Zeznania świadka E. D. k. 96 - 97 e - protokół (...)(...)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego w aktach sprawy, w tym kserokopii akt osobowych powoda, na podstawie zeznań świadków M. N. k. 95 - 96 e - protokół (...) (...)) E. B. k.96 e - protokół (...) (...)) E. D. k. 96 - 97 e - protokół (...) (...)) D. Ż. k. 97 - 97v e - protokół (...) (...)) D. O. k. 116v - 117 e - protokół (...) (...)) P. P. k. 117 - 117v e - protokół (...) (...)) oraz na podstawie zeznań powoda k. 124 e - protokół (...) (...)) oraz zeznań prezesa pozwanej k. 124v 125 e - protokół (...)(...)

Świadkowie M. N., E. B., E. D. oraz D. Ż. potwierdzili, że powód zachowywał się arogancko oraz w sposób wulgarny odnosił się do współpracowników. Potwierdzili, że przez jego niekoleżeńską i agresywną postawę, która powodowała, że nikt nie chciał z nim pracować. Zgodnie zeznali, że powód podczas pracy odchodził od maszyny, bawił się telefonem, a na jego zachowania wpływały liczne skargi i prowadzono z nim rozmowy dyscyplinujące. Niechętnie wykonywał zadania pomocnicze zlecone przez kierownika, albo odmawiał ich wykonania. Prace sprzątające zlecał pakowaczkom, twierdząc że nie będzie pracował jak sprzątaczką. Jedynie zeznania świadków D. O. i P. P. nie potwierdziły wulgarnego zachowania powoda, ale zeznania te pozostawały w sprzeczności z całokształtem materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie.

Sąd dał wiarę zeznaniom prezesa pozwanego bowiem jej zeznania korespondowały z całokształtem materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie. Zeznaniom powoda Sąd dał wiarę jedynie w części w jakiej korespondowały z ustalonym w sprawie stanem faktycznym.

### ***Sąd zważył co następuje:***

Powództwo jako nieuzasadnione nie zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 30 § 3 k.p. oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie.

Zgodnie z § 4 w/w przepisu w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Jak nakazuje art. 30 § 5 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy. W przedmiotowej sprawie oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem nie zawierało uchybień formalnych. Dokonane zostało na piśmie, pozwany zawarł stosowne pouczenia, wskazał przyczynę rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony.

Przepis art. 30 § 4 k. p. dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Istotne jest jednak, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Przyczyna wskazana w wypowiedzeniu umowy musi być prawdziwa, rzeczywista i sformułowana w sposób konkretny (vide wyrok SN z dnia 15 lutego 2000 r., I PKN 514/99, OSNAPiUS 2001, nr 13, poz. 440). Niewykonanie tego obowiązku jest naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów o pracę (vide wyrok z dnia 19 maja 1997 r., I PKN 173/97, OSNAPiUS 1998, nr 8, poz. 243). Wypowiedzenie umowy o pracę to zwykły sposób zakończenia stosunku pracy. Dlatego przyczyna taka nie musi mieć jednak szczególnej wagi ani nadzwyczajnej doniosłości (wyrok SN z dnia 6 grudnia 2001 I PKN 715/00).

Pozwany jako przyczynę wskazał, niewykonywanie lub złe wykonywanie poleceń służbowych. Niegrzeczne zachowania i wulgarne zwracanie się do pracowników i przełożonych.

Pracodawca zarzucił zatem powodowi szerokokorozumiane naruszenie zasad współzycia społecznego w zakładzie pracy, zachowanie kultury w pracy jest jednym z podstawowych obowiązków pracowniczych. Zasady współzycia społecznego to normy obyczajowe obowiązujące w określonym czasie i miejscu w stosunkach między ludźmi. Określają akceptowane przez daną społeczność reguły zachowania. Przepis art. 100 § 2 pkt 6 k.p. nakłada na pracowników obowiązek stosowania się do zasad współzycia społecznego, które obowiązują współcześnie w polskim społeczeństwie, jak również do norm zachowania akceptowanych przez społeczność zakładową, bez względu na to, czy odnoszą się bezpośrednio, czy pośrednio do organizacji pracy (tak A. Świątkowski, Kodeks pracy. Komentarz, C. H. Beck 2016). Są to więc zarówno normy etyczne, moralne, jak i obyczajowe. Ustawodawca nie określił wyraźnie, co rozumie przez naruszenie, bądź przestrzeganie zasad współzycia społecznego. Katalog tych zasad jest więc otwarty. Warto jednak zauważyć, że przestrzeganie w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego to jeden ze wskazanych przepisami prawa obowiązków zarówno pracodawcy, jak i pracownika.

Pracodawca powinien wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego. Głównym zadaniem pracodawcy w tym zakresie jest więc bieżące monitorowanie sytuacji i dbanie o to, aby w przypadku konfliktu pomiędzy pracownikami wypracować właściwe stanowisko oraz doprowadzić do poprawy sytuacji unikając jednocześnie obniżenia efektywności pracy. Mając na uwadze powyższe, pracodawca powinien nie tylko sam przestrzegać zasad współzycia społecznego, ale zobowiązany jest także do podjęcia takich działań, które położą kres niepożądanym zjawiskom w procesie pracy, włącznie z niezwłocznym rozwiązaniem umowy o pracę pracownikiem, który zakłóca prawidłowy proces pracy (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 29 czerwca 2005, I PKN 290/04, Legalis nr 68812). Naruszenie zasad współzycia społecznego, aby mogło zostać uznane za przyczynę wypowiedzenia powinno nastąpić w zakładzie pracy. Nie stoi jednak na przeszkodzie uznanie, iż naruszanie dobrego imienia pracodawcy poza miejscem wykonywania pracy stanowi podstawę do rozważenia przez pracodawcę zakończenia współpracy z pracownikiem, który się tego dopuszcza. Obrażanie innych pracowników, kierowanie w stosunku do nich wyzwisk może stanowić podstawę do rozważenia ukarania pracownika czy wypowiedzenia mu umowy. Już sam brak życzliwości, czy uprzejmości wobec pozostałych współpracowników czy też wprowadzanie nerwowej atmosfery może zostać uznane za podstawę wypowiedzenia.

Postępowanie dowodowe przeprowadzone w sprawie wykazało, że zarzuty stawiane powodowi są prawdziwe. Świadkowie, którzy współpracowali z powodem na codzien potwierdzili, że powód zwracał się do nich wulgarnie i arogancko. Atmosfera jaką swoim zachowaniem tworzył w miejscu pracy zniechęcała innych pracowników do pracy, bali się go, niechętnie z nim współpracowali. Skarżyli się regularnie do przełożonej na zachowania powoda, a kierowniczką przekazywała uwagi wyżej.

Powód zaniedbywał także swoje obowiązki pracownicze. Potwierdziły to zeznania świadków świadek E. B. zeznała, że w trakcie pracy odchodził od maszyny, wielokrotnie pracowały za niego, sprzątały za niego. Grał na telefonie, nakazywał im robienie tego co należało do jego obowiązków. Świadek M. N. podała, że nie było tak jak myślał o sobie powód, że miał ogromną wiedzę jako operator. Agresywnie reagował na zwracane mu uwagi, odchodził od maszyny bez zezwolenia, wyręczał się innymi do sprzątania. Kierownik D. potwierdziła, że niechętnie wykonywał prace pomocnicze, skarżyły się na niego osoby pakujące, mówił, że nie chce pracować jak sprzątaczką, odchodził od maszyny na co niejednokrotnie miał zwracaną uwagę. D. Ż. prowadził z nim rozmowy dyscyplinujące, ale przynosiły one jedynie chwilową poprawę. Podłożem zakończenia stosunku pracy z powodem było zatem jego zachowanie i decyzja prezesa, którą uzasadniła podczas wręczenia wypowiedzenia.

Mając na uwadze powyższe Sąd oddalił powództwo o odszkodowanie, dochodzone przez powoda na podstawie art. 45 § 1 w związku z art. 47<sup>1</sup> k.p.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c., w myśl którego strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu), z uwzględnieniem, że powód przegrał sprawę w całości. Koszty zastępstwa procesowego Sąd ustalił na podstawie § 9 ust 1 pkt 1 Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U.2015.1800). W uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 24 lutego 2011r., I PZP 6/10 (OSNP 2011 nr 21-22, poz. 268) przyjęto, że podstawę zasądzenia przez sąd opłaty za czynności adwokata (tudzież radcy prawnego) z tytułu zastępstwa prawnego w sprawie ze stosunku pracy o odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 § 1 w zw. z art. 58 k.p., stanowi stawka minimalna określona w § 12 ust. 1 pkt 1 (tudzież analogicznie § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia). Powyższa uchwała znajdzie analogiczne zastosowanie także do obecnie obowiązujących przepisów tj. § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2015.1804) i § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U.2015.1800). Natomiast zgodnie z postanowieniem Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2012 r., II PZ 3/12, LEX nr 1168871 argumentacja prawna przedstawiona w przytoczonej uchwale ma zastosowanie w jednakowym stopniu do wynagrodzenia adwokatów i radców prawnych oraz do spraw o odszkodowanie dochodzone na podstawie art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p. albo na podstawie art. 45 § 1 w związku z art. 47<sup>1</sup> k.p. Dlatego Sąd w niniejszej sprawie, zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego wyrównał stawkę zastępstwa procesowego w sprawie o odszkodowanie ze stawką w sprawach o

przywrócenie do pracy i zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Powód reprezentowany był przez profesjonalnego pełnomocnika - adwokata ustanowionego z urzędu wobec czego wynagrodzenie orzekł na podstawie na podstawie § 15 pkt 1 w zw. § 4 ust 2 pkt 1 z Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez adwokata z urzędu (Dz.U.2019.o.18 t.j.) i zasądził od Skarbu Państwa na rzecz pozwanego kwotę 180 zł plus VAT tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w sentencji.